

	INHALT	Seite
1	Rahmenentscheidungen und Strategien für Lehrpersonalfortbildung	17
1.1	Zur Notwendigkeit andragogisch-didaktischer Fortbildungen	18
1.2	Zu den besonderen Rahmenbedingungen für Lehrpersonalfortbildung am Berufsförderungswerk Hamburg	22
1.3	Zum Prinzip "Kooperation"	28
1.3.1	Zur Kooperation von Ausbildern und Beratern	30
1.3.2	Zur Kooperation von Theorie- und Praxislehrern	31
1.4	Zur Integration von Fachspezialistentum und Didaktik	34
1.5	"Lernberatung" als Langzeitfortbildungen und Fortbildungsreihen	41
1.6	Zur verpflichtenden Freiwilligkeit	46
1.7	Vielfalt der Fortbildungswege	52
1.8	Zu den Aufgaben der Fortbilder in der Bildungseinrichtung	53
1.9	Zu den Kosten interner Fortbildung	60
1.10	Zur Einbettung der Fortbildungsstrategie in eine Strategie der Personal- und Organisationsentwicklung und der Innovation	65
2	Unser Ideen- und Erfahrungshintergrund als Lehrpersonalfortbilder	69
2.1	Fortbildungsplanung zwischen Dogma und Beliebigkeit und die Idee der kritischen Praxisfeldanalyse	73
2.1.1	Praxisbezug in der Lehrerausbildung	73
2.1.2	Praxisfelder der Lehrenden	75
2.2	Fortbildungsplanung und die Idee der Basiskompetenzen für Lehrenden und Lernende	79
2.2.1	Kompetenzerwerb in der Lehrerausbildung	79
2.2.2	Kompetenzvermittlung an die Teilnehmer beruflicher Bildungsmaßnahmen	82
2.3	Ansätze für eine erwachsenengerechte Didaktik der Lernförderung	84
2.3.1	Der Beitrag der Freinet-Pädagogik zur Lernförderdidaktik: Medieneinsatz und Lernkontrollen	88
2.3.1.1	Zur Praxis des Medieneinsatzes am Berufsförderungswerk Hamburg	92
2.3.1.2	Zur Praxis der Lernkontrollverfahren am Berufsförderungswerk Hamburg	94
2.3.2	Der Beitrag der Themenzentrierten Interaktion zur Lernförderdidaktik: Individuelle und soziale Prozesse	96
2.3.2.1	Zur Praxis des Methodeneinsatzes am Berufsförderungswerk Hamburg	100

2.3.3	Der Beitrag humanistischer Psychotherapien zur Lernförderdidaktik:Beratung bei Lernproblemen	100
2.4	Qualifizierung als Lehrerfortbilder(innen) - Unsere Erfahrungen aus der Arbeit in berufsbegleitenden Langzeitfortbildungen	105
2.4.1	Zu unserer Situation als interne Fortbilder(innen)	105
2.4.2	Anregungen zur berufsbegleitenden Qualifizierung als interne Lehrpersonalfortbilder	110
3	Die Curriculumentwicklung für ein Aufbauseminar "Lernberatung"	117
3.1	Die erste Langzeit-Fortbildung am Berufsförderungswerk Hamburg	118
3.2	Die Teile des Curriculum "Lernberatung" werden bestimmt	124
3.2.1	Strukturentscheidungen: Wissen 1	126
3.2.2	Strukturentscheidungen: Erleben	129
3.2.3	Strukturentscheidungen: Wissen 2	131
3.2.4	Vorgehensentscheidungen: Verzahnung von Wissen und Erleben	133
3.2.5	Strukturentscheidungen: Praxisfelder	134
3.2.6	Vorgehensentscheidungen: Prozeß- und praxisorientierte Lehrplanung und ganzheitliche Berufspraxis	137
3.2.7	Vorgehensentscheidung: integratives Curriculum	140
3.2.8	Strukturentscheidungen: Stellenwert und Zusammenhänge	141
3.2.9	Struktur- und Vorgehensentscheidungen im Zusammenhang	143
4	Vorgehensprinzipien für Fortbildungen "Lernberatung"	145
4.1	Integratives Curriculum	146
4.1.1	Widerspruchsfreie Wertentscheidungen	147
4.1.2	Den Menschen als Ganzheit beachten	150
4.2	Praxisorientiertes Curriculum	151
4.2.1	Reale berufliche Alltagspraxis im Mittelpunkt der Fortbildungsarbeit	153
4.2.2	Ganzheitliche berufliche Praxis	155
4.2.3	Verknüpfen der Praxisbezüge: Erkunden, Erproben und Anwenden	158
4.2.4	Fördern des Handlungswissens	160
4.2.5	Verknüpfen von Themen und Situationen	163
4.2.6	Berufliche Selbsterfahrung	165
4.2.7	Analogie der Vorgehensweise in der Fortbildung zu wünschenswerter Berufspraxis	167
4.3	Prozeßorientierte Lehrplanung	171

4.3.1	Die Themenzentrierte Interaktion als prozeßorientierte Lehrplanungsstrategie	172
4.3.2	Teiloffenes Curriculum	174
4.3.3	Flexible Lehrplanung	177
4.3.4	Spiralige Lehrplanung	179
4.3.5	Selbstgesteuertes Lernen	180
4.3.6	Individuelle Beratung der Fortbildungsteilnehmer	183
5	Strukturkonzept für Fortbildungen "Lernberatung"	187
5.1	Praxisfelder der Lehrenden	189
5.2	Basiskompetenzen der Lehrenden	191
5.2.1	Beratungskompetenz	195
5.2.2	Gruppenkompetenz	198
5.2.3	Didaktische Entscheidungskompetenz	200
5.3	Erlebensbereiche in der Fortbildung	206
5.3.1	Lernen in der Fortbildungsgruppe	208
5.3.2	Übungen und Experimente zur sozialen Wahrnehmung und Kommunikation	210
5.3.3	Supervisions- und Simulationsverfahren	212
5.3.4	Lehren in der Fortbildungsgruppe	213
5.3.5	Einschätzen von Berufspraxissituationen	215
5.4	Wissensbereiche für Lernberatung	218
5.4.1	Früherkennen von Lehr-Lern-Problemen	220
5.4.2	Vorbeugen von Lehr-Lern-Problemen	225
5.4.3	Verringern von Lehr-Lern-Problemen	229
5.4.4	Wissensbereiche als Textsystematik	231
	Textsystematik "Lernberatung"	235
	Literaturverzeichnis	239